


**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
CHILE**

**MOBBING, SU TRATAMIENTO Y RECONOCIMIENTO EN LA
LEGISLACIÓN CHILENA**



**Memoria de prueba para optar al Grado de
Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales**

**NELSON MORENO BRIONES
2007**

INTRODUCCIÓN

Generalmente al estudiar el derecho laboral, específicamente el contrato de trabajo, nos abocamos directamente al análisis de aquellos derechos y obligaciones que emanan del contrato en forma directa, las que expresamente encontramos regulados en el Código del Trabajo y en las leyes especiales dictadas al efecto, podemos mencionar: la obligación del empleador de pagar la remuneración, a dar cumplimiento a la jornada laboral, y por su parte las obligaciones del trabajador como: cumplimiento de horarios, de turnos, etc. Esta misma situación la encontramos en nuestros tribunales de justicia, en que la mayor parte de los juicios laborales se inician teniendo como fundamento el incumplimiento de aquellas obligaciones que surgen de manera inmediata y directa del contrato de trabajo.

Sin embargo, el mundo globalizado, la sociedad del conocimiento, la diversificación de las empresas y las nuevas tecnologías han generado complejos cambios en todo ámbito, principalmente en el mundo laboral, puesto que las empresas se han visto en la obligación de buscar nuevos métodos para lograr una máxima eficacia y eficiencia en el trabajo, creando nuevas formas de organización, generándose con ello una serie de situaciones que afectan a trabajadores y empleadores y que no encuentran regulación expresa en nuestra legislación laboral.

Esta tendencia, unido al poder de dirección de mando del empleador, ha provocado, entre otros cambios, la violación de principios y derechos fundamentales, como lo ha mencionado indirectamente la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien sostiene que la economía globalizada debe requerir un "trabajo decente", entendido como "aquella ocupación productiva que

es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”.

Esta nueva dimensión y características de las relaciones laborales ha generado un nuevo concepto en el Derecho del Trabajo, el de “ciudadanía en la empresa”, el que, además de considerar los derechos y obligaciones tradicionales de una relación laboral, pone un marcado énfasis en el respeto de los derechos fundamentales de la partes.

Lo anterior ha llevado a poner una especial atención a ciertas conductas que atentan contra un “trabajo decente”, que violen o menoscaben los derechos fundamentales garantizados por nuestra Constitución Política de la República, y que, en general, atenten contra la correcta interpretación y aplicación de la normativa laboral.

Una de estas conductas atentatorias, es el Acoso Psicológico en el Trabajo o también denominada “Mobbing”, que provoca severas consecuencias no solo en la víctima de este acoso, sino que también en su entorno familiar y social, y además, en la propia organización laboral, puesto que generalmente se afecta la productividad del grupo, debido, fundamentalmente, al ausentismo laboral y a la rotación de los propios trabajadores, además de generar un clima laboral negativo y un aumento en la tasa de accidentalidad.

En este trabajo intentaremos dar a conocer en que consiste este tipo de acoso, comentando sus principales características, causas, consecuencias, formas de protección, regulación legal, etc. demostrando que a pesar de que no existe una normativa específica que aborde este problema, las víctimas de este fenómeno pueden encontrar, con algún grado de dificultad, algunas normas, no solo laborales, sino también de rango constitucional, que la protejan y que le permitan perseguir la responsabilidad de los autores.